

Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 83 (1995)

Heft: 8-9

Artikel: Des services au peigne fin

Autor: Klein, Sylviane

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-280739>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 02.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



Des services au peigne fin

L'Administration communale de Lausanne passe des paroles aux actes. Expérience à suivre.

Pour traquer les inégalités, Anne Diserens a mis en place un programme ambitieux. Deux secteurs de l'Administration communale de Lausanne ont déjà subi «l'épreuve» avec succès. Et d'autres services s'annoncent pour poursuivre l'expérience.

«Et si le charme permet de faire passer plus facilement les messages, tant mieux!», déclare, tout sourire, cette Lausannoise entreprenante. Car ce n'est pas seulement son charme, mais une bonne dose de persévérance, du tact à revendre et une grande adaptabilité qui permettent à Anne Diserens de mener à bien sa tâche de déléguée à l'égalité. Avec une alliée de poids, la syndique Yvette Jaggi, sans qui ce poste pour l'égalité des chances entre hommes et femmes n'aurait probablement pas encore vu le jour. En adhérant à PACTE, en 1988, la Commune s'était engagée à établir un diagnostic de la situation des femmes dans ses différents services. Mandatée pour ce

travail, Diem-Huyen Dentan - à qui il faut rendre hommage - a fait un remarquable travail de fond. Deux ans plus tard, elle rend son rapport. Un dossier qui a permis de mettre en lumière des disparités salariales et des difficultés de promotion pour les femmes notamment. Et de proposer un certain nombre de mesures concrètes comme une meilleure protection de la maternité. Fin 1992, un programme de promotion de l'égalité est proposé au Conseil communal. Coût 60'000 francs. Que les conseillers communaux refusent... pour les remplacer par un poste de déléguée à mi-temps. Un poste qui fut confié à Anne Diserens.

En 1993, la nouvelle déléguée négocie la possibilité, pour les parents, de prendre deux semaines de vacances annuelles supplémentaires, non payées. Dès 1994, un congé-maternité modèle se concrétise.

Plans par secteur

Mais la botte secrète d'Anne Diserens, c'est la mise en place, avec les chefs de service, de plans sectoriels marquant une véritable volonté de promouvoir l'égalité des chances entre collaborateurs et collaboratrices de la Ville. A ne pas confondre avec un certain plan d'économies au doux nom d'Orchidée que les Vaudois connaissent bien!

Tout débute par un inventaire. Pour constater que la Commune occupe 1160 femmes, soit le 31,51% de l'ensemble du personnel. Seules cinq femmes ont la responsabilité d'un Service sur 49, employant de 6 à 444 personnes chacun, que compte la Ville de Lausanne.

Les deux premiers plans sectoriels ont été établis pour le Service du gaz et chauffage à distance et le Service d'architecture.

Première entrée en matière, l'état des lieux. Dans cette première ap-

proche, le chef de service présente les activités de son secteur, son fonctionnement, son organisation et, naturellement, l'effectif de son personnel. C'est aussi l'occasion pour le responsable de reconsidérer la mission et la gestion de son service, d'avoir une vue globale de l'évolution de son personnel. Le chef de service présente ensuite une analyse de la composition de son personnel, âge, sexe, hiérarchie, etc. Ainsi qu'une prévision des départs à la retraite. «Nous nous sommes aperçus par exemple, poursuit Anne Diserens, que, dans le service d'architecture, sur trente employé-e-s, douze arrivent à la retraite entre l'an 2000 et 2010. L'établissement du plan sectoriel a permis au chef de service de prévoir la relève». Pour chaque poste figurent les exigences, les compétences demandées, s'il se prête au temps partiel, s'il peut être partagé en deux postes à 50%, s'il peut être occupé indifféremment par un homme ou une femme, s'il est effectivement occupé par une femme. Lorsqu'un chef de service indique qu'un poste est spécifiquement destiné à un homme ou à une femme, il doit en donner les raisons. Ainsi figure sous le poste «Service du gaz, entretien du réseau»: «les exigences physiques de ce travail (pose de canalisations, travaux de fouilles) ne destinent pas ce poste à des femmes» ou «difficultés d'intégration dans les équipes».

Suit enfin une phase plus délicate, où le chef de service se fixe une série d'objectifs à atteindre et les stratégies qu'il entend mettre en oeuvre pour promouvoir l'égalité. C'est là que le tact de la déléguée est essentiel. «Je négocie avec les chefs de service, je les conseille et je les oriente sur les mesures à prendre, mais je ne leur impose jamais de solutions», explique Anne Diserens. Les chefs de service n'ont ainsi pas le sentiment de perdre le contrôle de la situation. En collaboration avec la déléguée, ils fixent tout d'abord des objectifs quantitatifs réalistes visant une représentation paritaire des sexes dans la mesure du possible. Parmi ces mesures, les offres d'emplois à rédiger de manière non-discriminatoire, la motivation des futur-e-s apprenti-e-s pour qu'ils choisissent des métiers moins traditionnellement rattachés à un sexe en particulier, l'amélioration de la formation continue et l'établissement de mesures particulières pour faciliter la réinsertion professionnelle des femmes, ou pour concilier vie familiale et vie professionnelle. Dans les formulaires et les circulaires, on veille à utiliser un langage non discriminatoire.

Une fois rédigé, le plan sectoriel est soumis à la Municipalité. D'entente avec la déléguée, chaque chef de service propose un mode et un rythme d'évaluation périodique permettant de vérifier l'évolution des objectifs.

Convaincus, une dizaine de services ont d'ores et déjà annoncé leur souhait d'établir leur propre plan sectoriel.



Imaginer la présence des femmes partout, même où on n'a pas l'habitude de les voir. (Photo BIT)